



# Toplu iş sözleşmesinin ard etkisinden yararlanma ve ard etkinin kaldırılmasının çalışma şartlarında esaslı değişiklik sayılması (Karar incelemesi)



Prof. Dr. Fevzi Şahlanan

## Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2015/1317

**Karar No:** 2015/2979

**Tarihi:** 04/02/2015

## Karar Özeti:

Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davalı işyerinde son olarak şoför olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin 05/03/2012 tarihinde emeklilik süresinin dolduğu gerekçesi ile feshedildiği, davacıya otuz günlük ücreti üzerinden kıdem tazminatının ödendiği anlaşılmaktadır. Davacı işçi, iş yerinde çalışırken üyesi olduğu Tez-Koop İş Sendikası'ndan toplu iş sözleşmesi sona ermeden 30/01/1996 tarihinde istifa etmiş olup, toplu iş sözleşmesinin sona erdiği 30/06/1996 tarihinde taraf işçi sendikasının üyesi olmadığı gibi, toplu iş sözleşmesinden de yararlanmamaktadır. Bu sebeple toplu iş sözleşmesinin davacı yönünden hizmet sözleşmesi olarak devam ettiğinin kabul edilmesi mümkün değildir. Davacı işçinin toplu iş sözleşmesi sona ermeden önce 30/01/1996 tarihinde sendika üyeliğinden istifa etmiş olması sebebiyle daha sonra sona eren toplu iş sözleşmesinin ard etkisinden yararlanması mümkün değildir.

## İlgili Mevzuat:

6356 Sayılı STİSK. Md. 36

4857 Sayılı Kanun Md. 22

## Yargıtay Kararı:

Davacı, fazla mesai, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil, kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi D. Akarçay tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, davacının davalı işveren nezdinde 01/10.1991-05/03/2012 tarihleri arasında şoför olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin emeklilik nedeni ile feshedildiğini, kıdem tazminatı hesaplamasının kırkbeş günlük ücret üzerinden yapılması gerektiği, bu uygulamanın işyeri şartı haline geldiğini, işverenin eşit davranma borcuna riayet etmesi gerektiği, kullanılmayan izin ücretlerinin ödenmediğini ileri sürerek kıdem tazminatı, bakiye ücret alacağı, fazla çalışma

ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, hafta tatil ücreti ile yıllık izin ücreti alacaklarının tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının şirket tarafından hazırlanan tazminat bordrosuna herhangi bir ihtirazi kayıt düşmediğini, 01/07/1995 tarihli toplu iş sözleşmesi gereğince kısa bir süre kırkbeş günlük ücret üzerinden kıdem tazminatı ödemesinin uygulandığını, davacının 30/01/1996 tarihinde sendikadan istifa ettiğini, bundan sonra toplu iş sözleşmesi imzalanmadığını, on seneyi aşkın süredir otuz günlük süre üzerinden kıdem tazminatı ödemesi yapıldığını, şirket ortaklar kurulunun 27/07/2004 günlü toplantısında işyerinde 4857 Sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağına karar verildiğini, kararın tüm işçilere tebliğ edildiğini, işçilerin herhangi bir itirazda bulunmadığını, davacı alacaklarının 12/03/2012 keşide tarihli çek ile ödendiğini, davacının herhangi bir alacağı bulunmadığını belirterek davanın reddini istemiştir. Mahkemece, kıdem tazminatının yılda kırkbeş gün üzerinden hesaplanmasına ilişkin uygulamanın 2004 yılına kadar sürdürüldüğü, 2004 yılında bu uygulamaya son verildiği; ancak bu değişikliğin kabulüne ilişkin olarak davacının yazılı muvafakatinin alınmadığı, bu bağlamda yeni uygulamanın davacı hakkında bağlayıcılığının bulunmadığı, davacının yılda kırkbeş gün üzerinden kıdem tazminatına hak kazandığı; yılda otuz gün üzerinden hesaplanan kıdem tazminatı ile bir kısım yıllık izin ücreti alacağının ve ücret alacağının davacının iş sözleşmesinin sona ermesini müteakip makul süre içerisinde davacıya ödendiği, fazla mesai ücreti alacağı, hafta tatili ücreti alacağı ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti, ücreti alacağı talebinin yerinde olmadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Karar, davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir. Taraflar arasında uyumsuzluk, iş yerinde daha önce yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmaya devam edilmesinin işyeri şartı haline gelip gelmediği, işverenin eşit davranma borcuna aykırı davranıp davranmadığı ve bunun sonuçları noktasında toplanmaktadır. Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davalı işyerinde son olarak şoför olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin 05/03/2012 tarihinde emeklilik süresinin dolduğu gerekçesi ile feshedildiği, davacıya otuz günlük ücreti üzerinden kıdem tazminatının ödendiği anlaşılmaktadır. Davacı işçi, iş yerinde çalışırken üyesi olduğu Tez-Koop İş Sendikası'ndan

toplular iş sözleşmesi sona ermeden 30/01/1996 tarihinde istifa etmiş olup, toplu iş sözleşmesinin sona erdiği 30/06/1996 tarihinde taraf işçi sendikasının üyesi olmadığı gibi, toplu iş sözleşmesinden de yararlanmamaktadır. Bu sebeple toplu iş sözleşmesinin davacı yönünden hizmet sözleşmesi olarak devam ettiğinin kabul edilmesi mümkün değildir. Somut olayda, iş yerinde 01/07/1995-30/06/1996 tarihleri arasında yürürlükte kalan toplu iş sözleşmesinde ise kıdem tazminatının kırkbeş gün üzerinden hesaplanacağı kararlaştırılmış, bu tarihten sonra sözleşmenin feshi tarihine kadar yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalanmamıştır. Davacı işçinin toplu iş sözleşmesi sona ermeden önce 30/01/1996 tarihinde sendika üyeliğinden istifa etmiş olması sebebiyle daha sonra sona eren toplu iş sözleşmesinin ard etkisinden yararlanması mümkün değildir. Diğer yandan davalı işveren tarafından 2004 yılında bir kısım işçilere kırkbeş günlük ücret üzerinden kıdem tazminatı ödenmişse de, 27/07/2004 tarihinde alınan kararla uygulamanın yanlışlığından söz edilerek bundan vazgeçildiği belirtilmiştir. Bu tarihten sonra davalı işverenin eşitlik ilkesine aykırı davranışının varlığı da iddia ve ispat edilememiştir. Tüm bu hususlar dikkate alındığında davacının kıdem tazminatı fark alacağına ilişkin talebinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

## Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 04/02/2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

## Karar İncelemesi:

İnceleme konumuz karar metninden anlaşıldığına göre, işyerinde 01/07/1995-30/06/1996 tarihleri arasında yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinde kıdem tazminatının kırkbeş gün üzerinden hesaplanacağı hükümü yer almış. Ancak söz konusu toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra davacının, iş sözleşmesinin feshedildiği 05/03/2012 tarihine kadar yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalanmamıştır. Davacı işçiye emeklilik nedeniyle iş sözleşmesi sona ermesi üzerine 30 günlük ücreti üzerinden kıdem tazminatı ödenmiş, ancak davacı diğer işçilik alacaklarının yanında kıdem tazminatının 45 günlük ücret üzerinden ödenmesi gerektiğini ileri sürerek fark kıdem tazminat talebinde bulunmuştur. Bilindiği gibi 6356 Sayılı Kanun'un 36/2'nci Maddesi'ne göre "sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükümü olarak devam eder." Öğretide ard etki olarak adlandırılan bu düzenlemeye göre; TİS'in hizmet akdine ilişkin hükümlerinin, hizmet akdi hükümü olarak sözleşmenin yürürlük süresinden sonra da devamı, sözleşmenin yürürlük süresi içerisinde var olan ve kurulan hizmet sözleşmeleri için söz konusudur. Sözleşmenin yürürlük süresi dışında sonradan işe alınanlar için yapılan hizmet akitlerinin, Sen. TİSK. Md. 36/2'deki hükümden etkilenmeleri söz konusu değildir. Öte yandan Toplu İş Sözleşmesi'nin bitimi tarihinden önce işçinin sendika üyeliği son bulmuş ya da Sendika'ya hiç üye olmamış ise ve de bu işçi dayanışma aidatı yoluyla da sona

eren toplu iş sözleşmesinden yararlanmamış ise, bu işçinin de ard etki kuralına dayanarak hak talep etmesi mümkün değildir. Konuya ilişkin yerleşik Yargıtay uygulaması da bu yöndedir (Y9HD 22/11/2006-9890/30806, Y9HD 1/10/2007 - 37421/6507, 2007 yılı Karar Değerlendirmesi, H. H. Sümer'in değerlendirmesi, 29/02/2008-9330/2913 Tekstil İşveren Nisan 2009, Hukuk Eki 34. F. Şahlanan'ın incelemesi Y22HD 10/12/2014-2014/21104-2015/34152). İnceleme konumuz Yargıtay Kararı'na konu olan olayda işyerinde son olarak şoför olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin 5/3/2012 tarihinde emeklilik süresinin dolduğu gerekçesiyle feshedildiği, davacıya otuz günlük ücreti üzerinden kıdem tazminatının ödendiği anlaşılmaktadır. Davacı işçi, iş yerinde çalışırken üyesi olduğu Tez-Koop İş Sendikası'ndan toplu iş sözleşmesi sona ermeden 30/01/1996 tarihinde istifa etmiş olup, toplu iş sözleşmesinin sona erdiği 30/06/1996 tarihinde taraf işçi sendikasının üyesi olmadığı gibi, toplu iş sözleşmesinden de yararlanmamaktadır. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinin her yıl için 45 günlük kıdem tazminatı öngören hükmünün davacı yönünden 6356 Sayılı Kanun'un 36/2 Maddesi'ndeki ard etki kuralı gereği hizmet sözleşmesi olarak devam ettiğinin kabul edilmesi mümkün değildir. Yüksek Mahkeme'nin bu kararı ard etkiden yararlanabilme açısından önceki yerleşik içtihatlarına uygun ve isabetli bir karar olduğunda kuşku yoktur. Ne var ki karar metninden olayda özelliği olan bir durumun söz konusu olduğu anlaşılmaktadır.

Sona eren TİS'in hizmet akdine ilişkin hükümlerinin hizmet akdi hükmü olarak devamı, Toplu GLK Md. 6'da belirtildiği üzere "yenisi yürürlüğe girinceye kadar" olacaktır. Bu nedenle eski sözleşme hükümlerinin hizmet akdi olarak devamı geçici olarak uygulanmaktadır. Her ne kadar Yasa'da "yenisi yürürlüğe girinceye kadar" sözleriyle sona eren TİS'in hizmet akdine ilişkin hükümlerinin hizmet akdi hükmü olarak devam süresinin sona ermesi, mutlaka yeni bir TİS yapılması şartına bağlanmış gibi görünüyorsa da, bir TİS yapılması da, sona eren TİS'den etkilenen bireysel iş ilişkisinin tarafları, hizmet akdi hükmü olarak devam eden hükümleri yapacakları yeni bir hizmet akdiyle de sona erdirebilirler. Örneğin hizmet akdi hükmü olarak yeni şartlar belirlenirken sona eren sözleşmenin hizmet akdi hükmü olarak devam eden bazı şartları kaldırabilirler veya işçinin daha az yararına olarak değiştirebilirler. Kuşkusuz bu yolda yapılan değişikliklerde 4857 Sayılı İş Kanunu'nun çalışma şartlarında değişikliğe ilişkin 22'nci Maddesi gözönünde tutulmalıdır. İnceleme konumuz karara konu olan olayda, işyerinde 01/07/1995-30/06/1996 tarihleri arasında yürürlükte kalan toplu iş sözleşmesinde kıdem tazminatının kırkbeş gün üzerinden hesaplanacağı kararlaştırılmış, bu tarihten sonra sözleşmenin feshi tarihine kadar yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalanmamıştır. Davacı işçinin toplu iş sözleşmesi sona ermeden önce 30/01/1996 tarihinde sendika üyeliğinden istifa etmiş olması sebebiyle yukarıda da belirttiğimiz gibi daha sonra sona eren toplu iş sözleşmesinin ard etkisinden yararlanması mümkün değildir. Dolayısıyla davacının ard etkiye dayanarak 45 gün üzerinden kıdem tazminatı talep etmesi söz konusu olamaz. Ancak karardan anlaşıldığına göre

davalı işveren toplu iş sözleşmesi 1996 tarihinde sona ermiş olmasına rağmen işyerinde 45 gün üzerinden kıdem tazminatı ödeme şeklindeki uygulamayı 2004 yılına kadar sürdürmüş, daha sonra 27/07/2004 tarihinde şirket ortakları tarafından alınan bir kararla uygulamaya son vermiş ve bu kararı işçilere de duyurmuştur.

İşverenin 1996 tarihinde sona eren toplu iş sözleşmesindeki 45 gün üzerinden kıdem tazminatı ödeme şeklindeki uygulamayı şirket ortakları tarafından alınan bir kararla 2004 tarihinde son vermesine kadar geçen sekiz yıllık süre boyunca uygulaması; söz konusu toplu iş sözleşmesinin ard etkisinden hukuken yararlanabilenler açısından ard etki ile oluşan; olaydaki davacı gibi, ard etkiden yararlanamayanlar için de uygulamanın işyeri şartı haline gelmiş olmasıyla oluşan İş Kanunu'nun 22'nci Maddesi'nde belirtilen çalışma şartlarında esaslı bir değişiklik oluşturur. İş K. Md. 22'ye göre "İşveren iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz" karar metninden anlaşıldığına göre işverenin 45 gün üzerinden kıdem tazminatı ödenmesini öngören toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da sekiz yıl sürdüğü 45 gün üzerinden kıdem tazminatı ödeme şeklindeki uygulamayı tek yanlı olarak sona erdirmesi bu konudaki çalışma şartlarının İş K. Md. 22'ye uygun olarak değiştirilmediğini göstermektedir. Nitekim karar metninden davacı vekilinin bu yoldaki talebini, toplu iş sözleşmesinin ard etkisine değil; kıdem tazminatının 45 gün üzerinden ödenmesinin işyeri şartı haline geldiği iddiasına dayandığı, Yerel Mahkeme'nin kararının da, 45 günlük kıdem tazminatı uygulamasının 2004 yılında son verilmesinde, davacının yazılı muvafakatının alınmadığına dayandırılarak davacı lehine hüküm kurduğu görülmüştür.

#### Sonuç:

Yukarıda belirtilen nedenlerle Yüksek Mahkeme'nin inceleme konumuz kararının tartışılabilir nitelikte olduğu sonucuna varılmıştır.

## YARGITAY KARARLARI

### Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2014/15443

**Karar No:** 2015/584

**Tarihi:** 26/01/2015

#### Karar Özeti:

Davalı işverenin arızı bir durum olan fuar için mobilya montaj işinde çalışan davacı ve diğer işçilerden Pazar günü çalışmalarını istediği, davacı ve diğer üç işçinin ise toplu olarak Pazar günü fuarda çalışmadıkları, bu nedenle işverence dışarıdan eleman bulunarak fuarda tanıtılacak mobilyaların montaj işinin yaptırıldığı, fuarın işveren için ekonomik olarak önem arz ettiği gibi çalışmanın tek günlük arızı bir durum

olduğu, bu nedenle davacı ile diğer işçilerin fuar çalışmalarına işverenin talebine rağmen söz konusu fuar gününün hafta tatili olduğu gerekçesi ile toplu olarak katılmayacaklarını bildirmelerinin iyiniyetli olmadığı, davacının Pazar günü çalışmaya katılmaması için başka bir mazeret bildirmedeği, işverenin yönetim hakkı kapsamında işçileri Pazar günü çalıştırılmasının da mümkün olduğu, bu nedenle işvereni zor durumda bırakma amaçlı işçinin bu davranışının doğruluk ve bağlılık kurallarına da aykırı olduğu, dolayısıyla işverence yapılan feshin haklı olduğu kabul edilerek, mahkemece davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

#### İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 25

#### Yargıtay Kararı:

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

**1.** Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine,

**2.** Davacı, davalı işyerinde 20/09/2011-23/03/2013 tarihleri arasında imalat ve montaj elemanı olarak çalıştığını, 23/03/2013 tarihinde 24/03/2013 tarihi için hafta tatili olan Pazar günü fuara katılacaklarının belirtildiğini, Pazar günü izin günü olduğunu, bu hususun kendilerine haber verilmediğini, fuara katılmayacaklarını beyan ettiklerini, şirket yetkilisine durumun bildirilmesi üzerine şirket yetkilisinin Pazar günü fuara gelmeyen Pazar günü işe gelmemesini söylediğini, 25/03/2013 tarihinde şirket yetkilisine sürekli fazla mesaiye kaldıklarını, Pazar günü fuara kalmalarının kendilerine dikte edildiğini söylediklerinde şirket yetkilisinin şartlarına uyanla çalışacaklarını, uymayanla yollarını ayırabileceklerini beyan ederek işten kovduğunu, haftanın 5 günü 08.00-18.00 saatleri arasında, cumartesi günleri ise 08.00-13.00 saatleri arasında çalıştıklarını, ancak iş yoğunluğu nedeniyle kışın ayda 1-2 gün, Nisan-Ekim ayları arasında çalışmalarının haftada en az 3 gün saat 22.00'ye kadar sürdüğünü, dini bayramlar dışındaki resmi tatil günlerinde de çalışmalarına devam ettiklerini, 12 günlük yıllık izin ücretinin de kendisine ödenmediğini ihtarla rağmen dava konusu taleplerinin ödenmediğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin, fazla çalışma ve ulusal bayram genel tatil ücreti alacaklarının tahsilini istemiştir.

Davalı, davacının 20/09/2011 tarihinde işyerinde çalışmaya başladığını, davacının herhangi bir sebep belirtmeksizin üst üste 3 gün işe gelmediğini, ihtarla rağmen mazeret bildirmeyen davacının iş akdinin bu nedenlerle 08/04/2013 tarihinde haklı nedenle sona erdirildiğini, fuara katılmak isteyenler için bilgilendirme yapıldığını ve işçilere herhangi bir zorlama yapılmadığını, dileyen işçilerin de fuara katılıp

mesailerini aldıklarını, davacının aksine iddialarının gerçek dışı olduğunu, davacıya yaptığı fazla mesai ücretlerinin, hafta sonu, resmi tatil ve genel tatil çalışmalarının karşılıklarının ücret bordrolarıyla ödendiğini, davacının da bu bordroları çekincesiz olarak imzaladığını, davacının yıllık izin hakkının da bulunmadığını bildirerek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, 4857 Sayılı Yasa'nın hafta tatilini düzenleyen 46. Maddesi'nde "Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63. Madde'ye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verileceği"nin hüküm altına alındığı, davalı tarafın devamsızlığa ilişkin tutanakları ve bu tutanaklara ilişkin ihtarnameyi dosyaya ibraz ettiği, davacı tanığının davacının iş akdinin Pazar günü işe gelmemesi nedeni ile feshedildiğini, davalı tanığının ise iş akdinin davacının Pazar ve devam eden günlerde işe gelmemesi nedeni ile feshedildiğini beyan ettiği, tüm dosya kapsamı değerlendirildiğinde, davacının iş akdinin 4857 Sayılı Yasa'nın hafta tatilini düzenleyen 46. Maddesi hükümlerine aykırı bir şekilde feshedildiği sonucuna varıldığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

İş sözleşmesinin, işçinin doğruluk ve bağlılığa aykırı söz veya davranışları sebebiyle işverence haklı olarak feshedilip feshedilmediği noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25'inci Maddesi'nin (II) numaralı bendinde, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığı halinde, işverenin iş sözleşmesini haklı fesih imkânının olduğu açıklanmıştır. Yine değinilen bendin (e) alt bendinde, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan işçi davranışlarının da işverene haklı fesih imkânı verdiği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere yasadaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkânı tanımaktadır.

İşçinin eleştiri sınırları içinde kalan söz ve davranışları ise işverene haklı fesih imkânı vermez. Somut olayda; davacı tanığı ve iş akdi aynı nedenle feshedilen Mehmet Ali Aydın beyanında; işyeri müdürünün Cumartesi günü mesai içinde gelerek Pazar günü fuar olduğunu söylediğini, kendilerinin de bedenlen yorulduklarını Pazar günü yapılacak çalışmaya gelemeceklerini söylediklerini, müdürün de Pazar günü çalışmaya gelmeyen işten çıkarılır dediğini ve işten çıkarıldıklarını beyan etmiştir. Diğer davacı tanığı Ferdi Güven ise davacıdan önce işten ayrıldığını beyan etmiştir.

Davalı tanığı Hasan Akar davalı işyerinde yönetici olarak çalıştığını, davacının işten kendi isteğiyle ayrıldığını, her yıl mobilya fuarına katıldıklarını, davacıya ve bir kısım çalışana Pazar günü gelmelerini ve fuardaki stant işinde çalışmalarını istediklerini, fakat davacı ve diğer işçilerin Pazar günü çalışmadıklarını, bu nedenle dışarıdan eleman bulup iş yaptırdıklarını beyan etmiştir. Davalı tanığı Halil Altın

davacının işten çıkışı ile ilgili bilgi sahibi olmadığını beyan etmiştir.

Davalı tarafça davacının 27-28-29/03/2013 tarihlerinde işe gelmediğine dair devamsızlık tutanakları ile mazeretini bildirmedeği takdirde iş akdinin feshedileceğine dair 02/04/2013 tarihli ihtarname sunulmuş, davacı taraf ise dava dilekçesindeki iddiaları içeren ve alacaklarının ödenmesini istediği ihtarnameyi davalıya 01/04/2013 tarihinde tebliğ ettirmiştir.

Tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; davacının davalı işyerinde montaj elemanı olarak çalıştığı, davalı işyerinde çalışan fabrika müdürünün 23/03/2013 Cumartesi günü mesai içinde, davacı ve diğer işçilere 24/03/2013 tarihi olan Pazar günü fuar olması nedeniyle fuarda çalışmalarını istediği, davacı ve diğer üç işçinin Pazar gününün hafta tatili olduğunu söyleyerek çalışmayı kabul etmedikleri, davacı ile birlikte dört işçinin Pazar günü yapılan fuara katılmadıkları ve bu nedenle 25/03/2013 Pazartesi günü işe başlatılmayarak işverence iş akitlerinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda davalı tarafça yapılan feshin haklı olup olmadığı önem kazanmaktadır. Davalı işverenin arızı bir durum olan fuar için mobilya montaj işinde çalışan davacı ve diğer işçilerden Pazar günü çalışmalarını istediği, davacı ve diğer üç işçinin ise toplu olarak Pazar günü fuarda çalışmadıkları, bu nedenle işverence dışarıdan eleman bulunarak fuarda tanıtılacak mobilyaların montaj işinin yaptırıldığı, fuarın işveren için ekonomik olarak önem arz ettiği gibi çalışmanın tek günlük arızı bir durum olduğu, bu nedenle davacı ile diğer işçilerin fuar çalışmalarına işverenin talebine rağmen söz konusu fuar gününün hafta tatili olduğu gerekçesi ile toplu olarak katılmayacaklarını bildirmelerinin iyiniyetli olmadığı, davacının Pazar günü çalışmaya katılmaması için başka bir mazeret bildirmedeği, işverenin yönetim hakkı kapsamında işçileri Pazar günü çalıştırılmasının da mümkün olduğu, bu nedenle işvereni zor durumda bırakma amaçlı işçinin bu davranışının doğruluk ve bağlılık kurallarına da aykırı olduğu, dolayısıyla işverence yapılan feshin haklı olduğu kabul edilerek, mahkemece davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**3.** Davacı, dava dilekçesinde Cumartesi günleri 08.00-13.00 saatleri arasında çalıştığını beyan etmesine rağmen, hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının cumartesi günleri 08.00-16.00 saatleri arasında çalıştığı kabul edilerek hesaplama yapılmıştır. HMK'nun 26. Maddesi gereğince hâkim taleple bağlı olup talepten fazlasına hükmedemez. Davacının cumartesi günü çalışmalarının talebi gibi saat 13.00'e kadar olduğu kabul edilerek hesaplama yapılması gerekirken hatalı rapora itibarla hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.

#### Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 26/01/2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

## YARGITAY KARARLARI

**Esas No:** 2014/15421

**Karar No:** 2015/430

**Tarihi:** 22/01/2015

### Karar Özeti:

İş sözleşmesi taraflara sürekli olarak borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesi olsa da, taraflardan herhangi birinin iş sözleşmesini bozmak için karşı tarafa yönelttiği irade açıklamasıyla ilişkiyi sona erdirmesi mümkündür. Fesih hakkı iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldıracılma yetkisi veren bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir haktır. Maddede düzenlenen bildirimli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmeleri için söz konusudur. Başka bir anlatımla belirli süreli iş sözleşmelerinde fesheden tarafın karşı tarafa bildirimde bulunarak önel tanınması gerekmez. Bildirim sürelerine ilişkin 4857 Sayılı Yasa'nın 17'nci Maddesi'ndeki kurallar nispi emredici niteliktedir. Taraflarca bildirim süreleri ortadan kaldırılamaz ya da azaltılamaz. Ancak, sürelerin sözleşme ile artırılabilmesi Kanun'da düzenlenmiştir. Ancak, bildirim önelinin artırılabilmesi belirtilmiş olmakla birlikte, Yasa'da bir üst sınır öngörülmemiştir. Dairemiz tarafından, üst sınırın hâkim tarafından belirlenmesi ve en fazla ihbar ve kötü niyet tazminatlarının toplamı kadar olması gerektiği kabul edilmektedir. İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin Kanun'un 24 ve 25'inci Maddeleri'nde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve 17'nci Maddesi'nde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir. Yine haklı fesih nedeni bulunmakla birlikte, işçi ya da işverenin 26'ncı Madde'de öngörülen hak düşürücü süre geçtikten sonra fesih yoluna gitmeleri durumunda, karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar. 4857 Sayılı Yasa'nın 27. Maddesi'nde bildirim süreleri içinde işverenin, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecbur olduğu, iş arama izinlerinin birleştirilerek toplu olarak kullanılabilmesi, işverenin yeni iş arama iznini vermemesi veya eksik kullandırması halinde o süreye ilişkin ücreti işçiye ödeyeceği, işverenin, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırması halinde işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretine yüzde yüz zamlı ödeyeceği bildirilmiştir.

### İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 17, 27

### Yargıtay Kararı:

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle,

temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

1. Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine,
2. Davacı vekili, davacının iş sözleşmesinin haksız ve geçersiz olarak feshedilmesi nedeniyle hak kazanmış olduğu kıdem ve ihbar tazminatı fark ücretinin davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir. Davalı vekili, davacıya 8 haftalık ihbar önelinin kullandırıldığını, iş sözleşmesinin ihbar öneli kullanılarak feshedileceğine dair yazının davacıya tebliğ edildiğini ve davacının da kendi el yazısı ile bunu kabul ettiğini beyanla davanın reddine karar verilmesini istemiştir. Mahkemece davanın kabulüne karar verilmiştir. Taraflar arasında davacının iş sözleşmesinin feshinde davacıya işveren tarafından ihbar önelinin tam olarak kullandırılıp kullandırılmadığı ve buna bağlı olarak davacının ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır. İş sözleşmesi taraflara sürekli olarak borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesi olsa da, taraflardan herhangi birinin iş sözleşmesini bozmak için karşı tarafa yönelttiği irade açıklamasıyla ilişkiyi sona erdirmesi mümkündür. Fesih hakkı iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldıracılma yetkisi veren bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir haktır. Maddede düzenlenen bildirimli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmeleri için söz konusudur. Başka bir anlatımla, belirli süreli iş sözleşmelerinde fesheden tarafın karşı tarafa bildirimde bulunarak önel tanınması gerekmez. Bildirim sürelerine ilişkin 4857 Sayılı Yasa'nın 17'nci Maddesi'ndeki kurallar nispi emredici niteliktedir. Taraflarca bildirim süreleri ortadan kaldırılamaz ya da azaltılamaz. Ancak, sürelerin sözleşme ile artırılabilmesi Kanun'da düzenlenmiştir. Ancak, bildirim önelinin artırılabilmesi belirtilmiş olmakla birlikte, Yasa'da bir üst sınır öngörülmemiştir. Dairemiz tarafından, üst sınırın hâkim tarafından belirlenmesi ve en fazla ihbar ve kötü niyet tazminatlarının toplamı kadar olması gerektiği kabul edilmektedir. İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin Kanun'un 24 ve 25'inci Maddeleri'nde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve 17'nci Maddesi'nde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir. Yine haklı fesih nedeni bulunmakla birlikte, işçi ya da işverenin 26'ncı Madde'de öngörülen hak düşürücü süre geçtikten sonra fesih yoluna gitmeleri durumunda, karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar. İhbar tazminatı, iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olması nedeniyle, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa

dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. İşçinin 1475 Sayılı Yasa'nın 14'üncü Maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez. 4857 Sayılı Yasa'nın 27. Maddesi'nde bildirim süreleri içinde işverenin, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecbur olduğu, iş arama izinlerinin birleştirilerek toplu olarak kullanılabilmesi, işverenin yeni iş arama iznini vermemesi veya eksik kullandırması halinde o süreye ilişkin ücreti işçiye ödeyeceği, işverenin, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırması halinde işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretine yüzde yüz zamlı ödeyeceği bildirilmiştir. Somut olayda davalı işveren davacıya 08.09.2012 tarihinde 8 haftalık ihbar öneli tanımış ve davacı tarafından bildirim yazısı imzalanmıştır. Davalı işveren iş arama izinlerini de yukarıda metni geçen 4857 Sayılı Yasa'nın 27. Maddesi'ne uygun olarak 10/10/2012 tarihinden sonra toplu olarak kullandırmış ve bu tarihten sonraki ücretlerini de tam olarak davacıya ödemiştir. Mahkemenin hatalı gerekçe ile iş sözleşmesinin 10/10/2012 tarihinde sona erdiği gerekçesi ile ihbar önelinin tam olarak kullandırılmadığı ve buna bağlı olarak da davacının ihbar tazminatına hak kazandığı görüşü dosya içeriğine uymamaktadır. İhbar tazminatı talebinin reddine karar vermek gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

### Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 22/01/2015 gününde oybirliğiyle karar verildi.

## YARGITAY KARARLARI

### Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2014/14808

**Karar No:** 2015/131

**Tarihi:** 20/01/2015

### Karar Özeti:

Çağdaş iş hukuku bir taraftan uluslararası sözleşmeler, diğer taraftan Avrupa normları işçinin huzur içerisinde işini görmesi, emeğinin karşılığını alması, çalışma ilişkisinin, karşılıklı güvene dayanan tam bir uyum içerisinde olmasını amaçlamıştır. İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) çağdaş hukukun son zamanlarda mahkeme kararlarında ve öğretide dile getirdiği bir hukuki kurumdur. Örneğin Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında işçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık beslemesi, kasten güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin işçinin başta işveren olmak üzere amirleri tarafından gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır (BAG, 15.01.1997, NZA. 1997). Görüleceği üzere işçi bir taraftan diğer işçiye, diğer taraftan işverene karşı korunmaktadır. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik

hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığını tartışmasız ortaya koyar.

Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında varılacak sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır (Üstündağ, Saim: Medeni Yargılama Hukuku B.6, İstanbul 1997; sh.622). Ayrıca, 4721 Sayılı TMK.'nun 24. Maddesi'nde hukuka aykırı olarak kişilik haklarına saldırılan kimsenin, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebileceği, 6098 Sayılı TBK.'nun 58. Maddesi'nde ise kişilik hakkının zedelenmesinden zarar görenin, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini talep edebileceği bildirilmiştir. Kişisel haklar, kişinin kendi hür ve bağımsız varlığının bütünlüğünü sağlar. Hayat, beden ve ruh tamlığı, vicdan, düşünce ve ekonomik çalışma özgürlüğü, servet, haysiyet ve itibar, ün, ad, sır ve resim hep kişisel varlıklardır. Şeref ve haysiyet, dâhil olduğu toplumun gerekli saydığı ahlaki niteliklere sahip olduğu ya da böyle kabul edildiği için, kişiye verilen değeri ifade eder. Kişinin onuru, şerefi ve saygınlığı onun toplum içindeki tüm manevi değerlerden oluşur. Bunlar kişinin ahlaki değerleridir. Herkesin içinde yaşadığı toplumda ilişkiler kurduğu çevrelerde kişisel bir onuru ve şerefi ve saygınlığı vardır. Kişiyi küçük düşürmek, yanlış tanıtmak, gülünç ya da zor duruma sokmak, kişiyi düşmanca bir ortam hazırlamak amacıyla yapılan davranışlar manevi değeri nasıl zedelerse, bir olayın aktarılması ya da olay veya kişinin eleştirilmesi de çok kez şeref ve saygınlığa, onura müdahale niteliğinde olabilir. Ancak bu müdahalenin haksız olması diğer bir deyimle hukuka aykırı bulunması gerekir.

### İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 17, 27

### Yargıtay Kararı:

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz isteklerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

1. Davacı temyizi yönünden; dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davacının yerinde olmayan tüm temyiz itirazlarının reddine,
2. Davalı temyizi yönünden; davacı 21/05/2002 tarihinde davalı firmada işe başladığını Bursa Bölge Müdürü olarak çalıştığını, 31.08.2012 tarihinde iş akdinin haksız ve kötü niyetli olarak feshedildiğini, haksız feshetme ilişkin açılan işe iade davasının derdest olduğunu, müvekkilinin, davalı işyerinde birçok kez psikolojik tacize maruz kaldığını, müvekkilinin işten çıkarılmasının altında yatan asıl nedenin Tamek Genel Müdürlüğü Holding İç Denetim Kurulu Başkanı Önder Cengiz'in kişisel husumeti olduğunu, bayiler satış müdürüne ve Türkiye satış direktörüne "bu adamı neden işten çıkartmıyorsunuz" şeklinde bir çok kez baskı

yaptığını, şirkette yetkili kişilere kendisini itham eden mailler gönderdiğini, gece hayatı olduğu hatta gece hayatında kendisinin Tamek'in sahibi olduğu şeklinde tanıttığı ve ofisinde uygunsuz davranışlar sergilediği yönünde asılsız ithamların iş çevresinde yaymakla kalmadığını, eşinin de duymasına neden olduğunu, işindeki bu başarısına rağmen yaşamış olduğu psikolojik baskı nedeni ile tıbbi yardım almak zorunda kaldığını, Bursa Bölge Müdürlüğü'nde 09/01/2012 tarihinde iç denetim başlatıldığını, normalde 30-45 gün süren bu denetimin psikolojik açıdan yıldırma ve işten ayrılmasını sağlamak amacı ile işten çıkarılma tarihine kadar devam ettirildiğini, bir hatasının arandığı bu iç denetimde açık bulunamayınca ve baskılardan yılmayacağı anlaşılınca son çare olarak bölge müdürlüğünün kapatılması ve böylece işten çıkartılması kararının alındığını ayrıca, kendisine bağlı 3 kişi ile birlikte çalışmakta iken, bölge müdürlükleri arasında oldukça iyi dereceler yapan Bursa Bölge Müdürlüğü'nün kapatıldığını, işten çıkarıldığını, diğer 3 çalışanın ise başka bölge müdürlüklerine bağlandığını fakat yine aynı görevlerini ifa etmeye devam ettiklerini, sonuç olarak uygulanan psikolojik baskı etki etmeyince işten çıkarılması kararı alındığını esasen Bursa Bölge Müdürlüğü'nün kapatılması gibi bir ihtiyaç olmadığını iddia ederek işyerinde yaşamış olduğu psikolojik taciz nedeniyle manevi tazminat talep etmiştir.

Davalı ise davacının açmış bulunduğu davayı ve dava dilekçesinde sıralanan asılsız iddiaları kabul etmediklerini, öncelikle söz konusu davanın bir "mobbing tazminat" davası olduğunu, somut olayın mobbing olarak değerlendirilmesinin şaşırtıcı olduğunu, mobbingin aynı zamanda durağan olmayıp sürekli değişen sistematik bir süreç olduğunu, davacının performans değerlendirmelerinde iyi dereceler aldığı, Tamek Holding İç Denetim Kurulu Başkanı Önder Cengiz'in kişisel husumeti sebebiyle davacıyı psikolojik olarak taciz ettiği ve daha sonra hiçbir neden yokken işten çıkarıldığı iddialarının tamamının yersiz ve mesnetsiz olduğunu belirterek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davacının performansında ve çalışmasında her hangi bir olumsuzluk sorununun olmadığını, davacının davalı işyerinde psikolojik baskıya maruz kaldığı, denetleme müdürlüğünün teftişinin bir yerde üç hafta ile bir ay arasında değişen sürede devam ederken davacının bulunduğu Bursa Bölge Müdürlüğü'nde 8 ay sürdüğü ve davacı hakkında olumsuz söylentiler çıkarıldığı gerekçesiyle manevi tazminat isteminin kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Çağdaş iş hukuku bir taraftan uluslararası sözleşmeler, diğer taraftan Avrupa normları işçinin huzur içerisinde işini görmesi, emeğinin karşılığını alması, çalışma ilişkisinin, karşılıklı güvene dayanan tam bir uyum içerisinde olmasını amaçlamıştır.

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) çağdaş hukukun son zamanlarda mahkeme kararlarında ve öğretide dile getirdiği bir hukuki kurumdur. Örneğin Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında işçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık beslemesi, kasten güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin işçinin başta işveren olmak üzere amirleri tarafından gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır (BAG, 15.01.1997, NZA. 1997). Görüleceği üzere işçi bir taraftan diğer

işçiye, diğer taraftan işverene karşı korunmaktadır. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığını tartışmasız ortaya koyar.

Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları Usul Hukuku'nda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında varılacak sonuçla ispat gerçeğeleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır (Üstündağ, Saim: Medeni Yargılama Hukuku B.6, İstanbul 1997; sh.622). Ayrıca, 4721 Sayılı TMK'nun 24. Maddesi'nde hukuka aykırı olarak kişilik haklarına saldırılan kimsenin, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebileceği, 6098 Sayılı TBK'nun 58. Maddesi'nde ise kişilik hakkının zedelenmesinden zarar görenin, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödemesini talep edebileceği bildirilmiştir.

Kişisel haklar, kişinin kendi hür ve bağımsız varlığının bütünlüğünü sağlar. Hayat, beden ve ruh tamlığı, vicdan, düşünce ve ekonomik çalışma özgürlüğü, servet, haysiyet ve itibar, ün, ad, sır ve resim hep kişisel varlıklardır. Şeref ve haysiyet, dâhil olduğu toplumun gerekli saydığı ahlaki niteliklere sahip olduğu ya da böyle kabul edildiği için, kişiye verilen değeri ifade eder. Kişinin onuru, şerefi ve saygınlığı onun toplum içindeki tüm manevi değerlerden oluşur. Bunlar kişinin ahlaki değerleridir. Herkesin içinde yaşadığı toplumda ilişkiler kurduğu çevrelerde kişisel bir onuru ve şerefi ve saygınlığı vardır. Kişiyi küçük düşürmek, yanlış tanıtmak, gülünç ya da zor duruma sokmak, kişiye düşmanca bir ortam hazırlamak amacıyla yapılan davranışlar manevi değeri nasıl zedelerse, bir olayın aktarılması ya da olay veya kişinin eleştirilmesi de çok kez şeref ve saygınlığa, onura müdahale niteliğinde olabilir. Ancak bu müdahalenin haksız olması diğer bir deyimle hukuka aykırı bulunması gerekir.

Somut olayda davacı tarafından davalının kendisine psikolojik taciz uyguladığı ve yapılan teftişin çok uzun sürdüğü, kendisinin açıklarının arandığı ve teftişin yıldırma amaçlı yapıldığı, işverence hakkında olumsuz söylentiler çıkarıldığı ileri sürülmüşse de dosya kapsamından işverence davacı hakkında olumsuz söylentiler çıkarıldığının ve davacı tarafın kişilik haklarına yönelmiş bir saldırı bulunduğunun ispatlanamaması, işyerinde uzun süreli teftiş yapılmasının davacıya kasten güçlük çıkarıldığı, davacıya eziyet etme amacını taşıdığı anlamına gelmediği gibi davacının kişilik haklarına yönelik hukuka aykırı bir saldırı olarak kabul edilmesinin mümkün olmaması karşısında davacının manevi tazminat isteminin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

### Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, bozma nedenine göre davalının manevi tazminatın miktarına yönelik temyiz itirazlarının incelenmesine yer olmadığına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, aşağıda yazılı temyiz harcının temyiz eden davacıya yükletilmesine, 20/01/2015 gününde oybirliğiyle karar verildi.